

Hubungan Proses Komunikasi Guru Besar Dengan Tahap Kepuasan Kerja Guru Di Tiga Buah Sekolah Rendah Daerah Tumpat, Kelantan.

M. Al-Muz-Zammil Bin Yasin & Saidi Bin Sulaiman

Fakulti Pendidikan

Universiti Teknologi Malaysia

Abstrak : Kajian yang telah dilaksanakan bertujuan untuk meninjau hubungan proses komunikasi guru besar dengan tahap kepuasan kerja guru di tiga buah sekolah rendah Daerah Tumpat, Kelantan. Seramai 86 orang responden telah memberikan maklumbalas kepada Soal Selidik yang mengandungi tiga bahagian berkaitan maklumat peribadi, proses komunikasi guru besar dan kepuasan kerja guru. Data terkumpul dianalisis dengan Statistik Deskriptif dan Inferensi Ujian Korelasi Pearson untuk mendapatkan nilai frekuensi dan min dengan menggunakan perisian "Statistical Package for the Social Sciences" (SPSS Version 12.0). Nilai pekali kebolehpercayaan Alpha Cronbach keseluruhan proses komunikasi yang diperolehi ialah 0.851 manakala nilai Alpha Cronbach bagi setiap dimensi yang dikaji ialah 0.785 (proses komunikasi menurun), 0.771 (proses komunikasi menaik) dan 0.797 (proses komunikasi mendatar). Dapatan kajian menunjukkan proses komunikasi menurun adalah proses komunikasi yang sering digunakan oleh Guru Besar dengan nilai min 4.00. Hasil kajian juga menunjukkan tidak terdapat hubungan korelasi yang signifikan di antara proses-proses komunikasi (menurun, menaik dan mendatar) dengan keseluruhan kepuasan kerja. Walaubagaimanapun terdapat hubungan korelasi yang signifikan di antara proses komunikasi menurun dengan aspek kepuasan kerja (rakan sekerja) tetapi lemah iaitu -0.244 pada aras signifikan 0.024. Juga terdapat hubungan korelasi yang signifikan di antara proses komunikasi menurun dengan aspek kepuasan kerja (rakan sekerja) yang lemah iaitu -0.280 pada aras signifikan 0.009. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa seramai 98.84 peratus responden berada pada tahap sederhana manakala hanya 1.16 peratus responden sahaja berada pada tahap tinggi bagi keseluruhan tahap kepuasan kerja. Kajian lanjutan perlu dijalankan bertujuan untuk meningkatkan proses komunikasi berkesan dan kepuasan kerja yang tinggi dimana beberapa cadangan telah disarankan.

Katakunci : proses komunikasi, guru besar, tahap kepuasan kerja

Pengenalan

Manusia sentiasa berkomunikasi di antara satu sama lain di dalam kehidupan sehariannya. Manusia dicipta oleh Allah Subha Nahu Wata'ala dengan mempunyai banyak kelebihan dan di antara keunikannya ialah keupayaan mereka berinteraksi dan berkomunikasi antara satu sama lain dengan cara mereka sendiri samada secara lisan atau bukan lisan. Komunikasi membolehkan manusia menuju ke arah penyelesaian konflik dan berharmoni. Justeru itu, manusia dapat menjalankan proses kehidupan bermasyarakat dengan lebih bermakna lagi. Tidak dapat dinafikan lagi bahawa komunikasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Di peringkat awal, manusia hanya berkomunikasi secara terus antara satu sama lain, secara berdepan, kemudian menggunakan isyarat asap serta khidmat burung terlatih untuk menghantar surat. Perkembangan teknologi komunikasi hari ini begitu pesat hinggalah seperti apa yang kita lihat pada hari ini. Apabila Alexander Graham Bell mencipta sistem telefon buat pertama kali, manusia boleh berkomunikasi melalui talian, tanpa melihat antara satu sama lain malah pada suatu jarak pemisahan yang jauh. Hari ini kita boleh berkomunikasi secara tanpa

talian, menggunakan telefon mudah alih, malah manusia boleh berkomunikasi pada jarak yang sangat jauh sebagaimana angkasawan yang berada di angkasa lepas.

Kepuasan kerja merupakan suatu aspek penting yang mempengaruhi prestasi kerja dan produktiviti dalam sesebuah organisasi (Gruneberg, 1981). Guru-guru yang sentiasa berada pada tahap kepuasan kerja yang tinggi, memiliki iltizam dan komitmen yang tinggi terhadap tugas serta sentiasa aktif dalam proses pengajaran dan pembelajaran, bakal melahirkan anak murid yang sempurna dan cemerlang, Insya Allah.

Komunikasi yang berkesan akan dapat mengubah cara seseorang berfikir, tindak tanduknya atau kelakuan seseorang (Kathleen S Venderber & Rudolph F. Venderber, 1977). Hubungan mesra antara Guru Besar dan guru boleh melahirkan guru yang berpuashati dengan tugas dan urusan sekolah. Tidak dinafikan pihak pengurusan mengakui bahawa kakitangan bawahan adalah aset organisasi yang paling penting, namun mereka kurang mengambil kira pendapat dan perasaan orang bawahan tentang bagaimana organisasi berfungsi dan bagaimana ia boleh diperbaiki. Justeru, kajian tentang hubungan proses komunikasi Guru Besar dengan tahap kepuasan kerja guru menjadi sangat penting dan Insya Allah akan memberi menafaat kepada mereka.

Pernyataan Masalah

Di dalam sesebuah organisasi, adalah menjadi suatu kebiasaan apabila berlaku masalah dalam mengamalkan komunikasi yang berkesan dan cekap antara pihak atasan dengan pekerja bawahan. Ini disebabkan pihak atasan biasanya tidak mengambil tahu tentang aspek keperluan dan kehendak pekerjanya. Adalah menjadi kebiasaan apabila pekerja bawahan cuba melahirkan perasaan dan pendapat mereka terhadap organisasi.

Seharusnya sebarang maklumat daripada peringkat bawahan dapat disalurkan ke peringkat atasan menerusi saluran yang sepatutnya. Setiap peringkat pengurusan seharusnya memainkan peranan masing-masing supaya maklumat yang telah dicetuskan akan sampai ke sasaran. Media komunikasi adalah sangat penting sebagai saluran untuk menyampaikan maklumat terutama bagi organisasi yang menjalankan operasi yang besar dan kompleks. Media komunikasi juga dapat menghubungkan antara jabatan dengan jabatan, penyelia operasi dengan pengarah jabatan dan pekerja bawahan dengan penyelia untuk mempermudah dan mempercepatkan kerja-kerja mereka.

Pengurusan pendidikan di Malaysia adalah mengikut sistem pentadbiran berpusat, di mana ia terbahagi kepada empat peringkat iaitu Peringkat Persekutuan (pusat), Negeri, Daerah dan Sekolah. Semua peringkat yang berkaitan dengan pentadbiran, pengurusan dan dasar pendidikan di sekolah malah segala keputusan adalah dikawal dan ditentukan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia. Kemudiannya ia diperturunkan ke Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pelajaran Daerah dan akhirnya ke sekolah-sekolah. Sekolah hanyalah berfungsi sebagai perantara untuk menyampaikan segala dasar dan matlamat Kementerian Pelajaran kepada pihak guru-guru. Dalam memastikan segalanya berjalan dengan sempurna dan licin serta mencapai matlamat yang dijangkakan, komunikasi dianggap sebagai kaedah terbaik dalam menyalurkan maklumat yang dikehendaki. Adalah menjadi tugas dan tanggungjawab kepada semua Guru Besar untuk memberikan perkhidmatan serta menyampaikan maklumat dengan kaedah terbaik dan efisien.

Menurut Khan (1972), kepuasan kerja adalah melibatkan interaksi antara majikan dan pekerjanya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya, manakala individu yang tidak berpuas hati dengan kerja

mempunyai sikap yang sebaliknya. Sementara Gruneberg (1981), menyatakan bahawa dengan mengenalpasti faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja, ianya akan dapat membantu mewujudkan kehidupan yang sempurna dan tenteram kepada individu berkenaan.

Sejauhmanakah proses-proses komunikasi yang dipraktikkan oleh Guru-guru Besar dapat memuaskan hati para guru sekolah, sehingga para guru dapat mencapai kepuasan yang maksima dan meningkatkan dalam prestasi kerjanya. Ini adalah kerana Proses komunikasi Guru Besar yang lazim diamalkan sudah tentu dapat menggambarkan mutu perkhidmatan yang diberikan serta keperibadiannya. Proses komunikasi yang diamalkan menjadi teras kepada corak pengurusannya. Imej sekolah mungkin terjejas sekiranya Proses komunikasi yang digunakan oleh mereka tidak melambangkan perkhidmatan yang mesra dan berkualiti.

Objektif Kajian

Objektif bagi kajian ini adalah untuk:

- a) Menenalpasti proses-proses komunikasi (menurun, menegak dan mendatar) yang digunakan oleh Guru-guru Besar di tiga buah sekolah rendah daerah Tumpat, Kelantan
- b) Menenalpasti tahap kepuasan kerja (pekerjaan sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyelia dan penyeliaan serta rakan sekerja) di kalangan guru-guru di tiga buah sekolah rendah daerah Tumpat, Kelantan.
- c) Menenalpasti hubungan antara proses-proses komunikasi Guru Besar dengan kepuasan kerja guru-guru di tiga buah sekolah rendah daerah Tumpat, Kelantan.

Kepentingan Kajian

Proses Komunikasi ternyata sangat penting dalam pengurusan organisasi yang berkesan serta dapat meningkatkan kerjasama dalam kumpulan ke arah mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh sesebuah organisasi. Proses komunikasi yang berkesan membolehkan pertukaran buah fikiran dan mesej terlaksana dan yang paling penting ia mengizinkan penyelarasan dan pengawalan dapat dilaksanakan dengan efektif dan seterusnya mencapai matlamat organisasi..

Komunikasi berupaya untuk mengawal tingkahlaku ahli-ahli dalam beberapa cara kerana organisasi mempunyai kuasa hierarki, peraturan dan tatacara yang perlu dipenuhi oleh subordinat. Seseorang pekerja perlu sentiasa tahu dan merujuk kepada senarai tugas atau dasar yang telah ditetapkan oleh organisasi setiap masa. Ini penting terutamanya apabila dia perlu berhubung dengan ketuanya.

Melalui komunikasi, ahli-ahli organisasi dapat berinteraksi antara satu sama lain terutamanya bagi ahli-ahli baru organisasi itu. Proses interaksi sosial berlaku melalui pertubuhan kelab, atau persatuan di mana komunikasi menjadi media utama bagi menghubungkan mereka semua. Perasaan kekitaan akan dapat menghubungkan mereka semua. Perasaan kekitaan akan dapat memupuk semangat bekerja dan saling membantu di kalangan ahli-ahli organisasi dan secara tidak langsung melahirkan satu strategi ke arah peningkatan kecekapan dan keberkesanan kerja.

Kebanyakan organisasi mempunyai pelbagai objektif formal untuk dicapai. Matlamat organisasi ini dibentuk melalui perahan idea dan perbincangan di kalangan ahli organisasi. Setelah mendapat kata sepakat, maka perancangan itu akan diterima sebagai matlamat organisasi. Dari sinilah komunikasi berfungsi dalam perancangan matlamat organisasi tersebut.

Dalam pengurusan pendidikan, maklum balas guru adalah sangat penting bagi pihak pengurusan, kerana melalui maklumat ini mereka dapat meneliti kekurangan serta salah faham

dalam pentadbirannya. Hasil penyesuaian antara kedua-dua pihak juga boleh menghasilkan kepuasan kerja di kalangan guru-guru.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah ditinjau di atas, kajian yang akan dijalankan adalah untuk meninjau proses-proses komunikasi Guru Besar serta menilai sejauh mana para guru berpuas hati terhadap kerja yang mereka lakukan sekarang dan seterusnya mengenalpasti faktor-faktor kepuasan kerja yang mereka perlukan untuk mencapai tahap kepuasan bekerja yang optimum. Maklumat yang dikumpulkan dari segi proses komunikasi Guru Besar dan ciri kepuasan kerja boleh membantu Guru Besar dalam mengenalpasti dimanakah kekuatan dan kelemahan proses komunikasi yang telah beliau gunakan untuk membaiki proses komunikasinya dan merancang tindakan yang sewajarnya untuk menangani masalah kepuasan kerja di kalangan guru-guru dan seterusnya berusaha meningkatkan kepuasan kerja disamping mengurangkan masalah yang wujud sebelum ini.

Guru Besar seharusnya menyedari tentang kepentingan hubungan yang mesra antara guru-guru dengan Guru Besar bakal melahirkan guru yang berpuashati dengan tugas dan urusan sekolah. Walaupun pihak pengurusan mengakui bahawa kakitangan bawahan adalah aset organisasi yang paling penting, namun mereka kurang mengambil kira pendapat dan perasaan orang bawahan tentang bagaimana organisasi berfungsi dan bagaimana ia boleh diperbaiki. Justeru, kajian tentang hubungan di antara proses komunikasi Guru Besar dengan kepuasan kerja guru menjadi sangat penting dan Insya Allah akan memberi menafaat kepada mereka.

Rekabentuk Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian lapangan yang berbentuk deskriptif (tinjauan) yang bermatlamat untuk menerokai suatu bidang yang belum atau kurang dikaji bagi menjelaskan suatu keadaan atau fenomena yang sedang berlaku tanpa memanipulasikan sampel.

Menurut Mohd Najib Ghafar (1999), penyelidikan berbentuk tinjauan ini akan mengambil data dalam satu masa tertentu. Penyelidik hanya meninjau situasi pada satu masa dan ini seolah-olah suatu "foto snapshot" sesuatu peristiwa.

Dalam kajian ini pembolehubah yang bersandar ialah kepuasan kerja guru (pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan dan hubungan dengan rakan sekerja) manakala pembolehubah bebas ialah proses-proses komunikasi Guru Besar (menurun, menegak dan mendatar).

Populasi dan Sampel

Penyelidik telah menjalankan kajian di tiga buah sekolah daerah Tumpat iaitu Sekolah Kebangsaan Tumpat, Sekolah Kebangsaan Padang Mandol dan Sekolah Kebangsaan Pasir Pekan. Populasi di ketiga-tiga buah sekolah berjumlah 109 orang dan dengan merujuk kepada Jadual 1 Petikan Jadual Krejcie, R.V & Morgan, D.W seramai 86 orang responden dipilih secara rawak mudah terdiri dari guru-guru lelaki dan perempuan.

Rasional pemilihan subjek-subjek kajian dari berbagai-bagai jenis sekolah adalah untuk melihat proses komunikasi secara umum di kalangan semua guru di sekolah rendah. Pemilihan responden tidak mengambilkira pembolehubah seperti jantina, umur, taraf perkahwinan, pengalaman mengajar dan taraf pendidikan.

Jadual 1 Petikan Jadual Krejcie, R.V & Morgan, D.W bagi menentukan kadar jumlah sampel daripada populasi (Krejcie, R.V & Morgan, D.W Determining sample size For Research Education and Psychological Measurement, 1970, 30, 607 – 610).

<i>Bilangan Populasi, N</i>	<i>Bilangan Sampel, S</i>
10	10
20	19
30	28
50	44
90	73
100	80
110	86
120	92

Instrumen Kajian

Beberapa alat boleh digunakan untuk mengumpul data dan maklumat. Dalam kes ini, penyelidik menggunakan Kaedah Soal Selidik sebagai instrumen kajian bagi mengumpulkan maklumat dan data disebabkan:

- Ia menjimatkan belanja dan masa
- Ia memudahkan kaedah dan mudah mendapat kerjasama dari responden. Mereka bebas memilih jawapan tanpa takut kerana tiada hubungan secara langsung dan maklumat adalah rahsia.
- Kaedah ini juga membolehkan penyelidik mendapat maklumat dari bilangan responden yang ramai dan secara tidak langsung meningkatkan kebolehpercayaan kajian.

Kajian ini akan melibatkan penggunaan satu set soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian yang telah direkabentuk berdasarkan kepada objektif-objektif kajian. Responden diminta menjawab semua soalan yang terkandung di dalam set soal selidik yang telah diedarkan.

Bahagian A: Latar Belakang Responden

Ianya mengandungi soalan-soalan berkenaan maklumat dan butir-butir peribadi responden (ciri-ciri demografi) seperti jantina, umur, bangsa, pengalaman mengajar, pendidikan, status perkahwinan dan pendapatan bulanan.

Bahagian B: Soalan-soalan berkaitan dengan proses komunikasi di sekolah

Ianya mengandungi soalan-soalan yang telah dibentuk oleh penyelidik dibawah bimbingan dan tunjukajar Penyelia Projek: Dr. M. Al-Muz-Zammil Bin Mohd Yassin. Ianya terdiri dari 9 pernyataan bagi Proses Komunikasi Menurun, 7 bagi Proses Komunikasi Menegak dan 6 bagi Proses Komunikasi Mendatar menjadikan kesemuanya berjumlah 22 item yang merujuk kepada pernyataan-pernyataan berkenaan proses-proses komunikasi Katz dan Kahn (1978). Kebolehpercayaannya telah diuji dimana nilai Alpha Cronbach ialah 0.825

Semua jawapan dalam soal selidik ini adalah berdasarkan kepada Skala Likert pilihan lima mata dan responden dikehendaki memberikan maklum balas terhadap setiap pernyataan yang dikemukakan dalam bentuk dan skala berikut:

- 1 Sangat Tidak Setuju
- 2 Tidak Setuju
- 3 Tidak Pasti

4 Setuju

5 Sangat Setuju

Jenis Proses Komunikasi yang sering digunakan oleh Guru Besar akan dapat ditentukan setelah semua markah diperolehi diproses menggunakan perisian "Statistical Package for the Social Science" (SPSS Version 12.0).

Bahagian C: Soalan-soalan yang berkaitan dengan kepuasan kerja di sekolah

Ianya mengandungi item-item untuk menguji Kepuasan Kerja guru, diukur menggunakan "Job Descriptive Index" (JDI) sebagaimana telah dibentuk oleh Smith Kendall dan Hulin (1969) setelah diubahsuai oleh Harjit Singh (1993).

Terdapat 5 dimensi Kepuasan Kerja yang diuji iaitu:

- a) Pekerjaan sekarang
- b) Gaji
- c) Peluang naik pangkat
- d) Penyelia dan penyeliaan
- e) Rakan sekerja

Keseluruhan Dimensi Kepuasan Kerja mengandungi 72 item-item sebagaimana Jadual 2 di bawah.

Jadual 2 Taburan item-item kepuasan kerja (berdasarkan JDI) mengikut kenyataan positif dan negative

<i>Dimensi Kepuasan Kerja</i>	<i>Item Positif</i>	<i>Item Negatif</i>	<i>Jumlah</i>
Pekerjaan Sekarang	1,3,5,6,7,9,10,12,13,14,17,18	2,4,8,11,15,16	18
Gaji	1,2,5,8	3,4,6,7,9	9
Peluang Naik Pangkat	1,3,5,8,9	2,4,6,7	9
Penyelia dan Penyeliaan	1,4,5,6,7,10,13,15,16,17	2,3,8,9,11,12,14,18	18
Rakan Sekerja	1,4,6,7,8,11,15,17	2,3,5,9,10,12,13,14,16,18	18
Jumlah	39	33	72

Responden juga dikehendaki memberikan maklum balas terhadap setiap pernyataan yang dikemukakan dalam bentuk dan skala berikut:

- 1 Sangat Tidak Setuju
- 2 Tidak Setuju
- 3 Tidak Pasti
- 4 Setuju
- 5 Sangat Setuju

Analisis Data

Jadual 3 Analisa hubungan proses komunikasi menegak dengan keseluruhan kepuasan kerja

	<i>Komunikasi Menegak</i>	<i>Signifikan</i>
Keseluruhan Kepuasan Kerja	-0.104	0.342

Jadual 3 di atas menunjukkan analisa hubungan di antara proses komunikasi menegak dengan keseluruhan kepuasan kerja. Berdasarkan kepada analisa tersebut dan merujuk kepada Jadual 3.5 Klasifikasi kekuatan korelasi (Mohd Najib Ghafar 1999) adalah didapati bahawa korelasi diantara proses komunikasi menegak dengan keseluruhan kepuasan kerja ($r = -0.104$, $p = 0.342$) adalah sangat lemah dan boleh diabaikan. Dengan ini hipotesis Ho1 adalah diterima iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara proses komunikasi menegak dengan kepuasan kerja.

Jadual 4 Analisa hubungan proses komunikasi mendatar dengan keseluruhan kepuasan kerja

	<i>Komunikasi mendatar</i>	<i>Signifikan</i>
Keseluruhan kepuasan kerja	0.011	0.920

Jadual 4 di atas menunjukkan analisa hubungan di antara proses komunikasi mendatar dengan keseluruhan kepuasan kerja. Berdasarkan kepada analisa tersebut dan merujuk kepada Jadual 3.5 Klasifikasi kekuatan korelasi (Mohd Najib Ghafar 1999) adalah didapati bahawa korelasi diantara proses komunikasi mendatar dengan keseluruhan kepuasan kerja ($r = 0.011$, $p = 0.920$) adalah sangat lemah dan boleh diabaikan. Dengan ini hipotesis Ho3 adalah diterima iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara proses komunikasi mendatar dengan kepuasan kerja.

Jadual 5 Analisis hubungan proses komunikasi menurun dengan aspek kepuasan kerja: pekerjaan sekarang, gaji, peluang naik pangkat, penyelia dan penyeliaan dan rakan sekerja

	<i>Komunikasi menurun</i>	<i>Signifikan</i>
Pekerjaan sekarang	0.155	0.155
Gaji	-0.010	0.925
Peluang naik pangkat	0.079	0.468
Penyelia dan penyeliaan	-0.187	0.084
Rakan sekerja	-0.244(*)	0.024

*** signifikan pada aras $p \leq 0.05$**

Jadual 5 di atas menunjukkan analisa hubungan di antara proses komunikasi menurun dengan setiap aspek kepuasan kerja. Berdasarkan kepada analisa tersebut dan merujuk kepada Jadual 3.5 Klasifikasi kekuatan korelasi (Mohd Najib Ghafar 1999) adalah didapati bahawa korelasi diantara proses komunikasi menurun dengan setiap aspek kepuasan kerja iaitu pekerjaan sekarang ($r = 0.155$, $p = 0.155$), gaji ($r = -0.010$, $p = 0.925$), peluang naik pangkat ($r = 0.079$, $p = 0.468$), penyelia dan penyeliaan ($r = -0.187$, $p = 0.084$) adalah sangat lemah dan boleh diabaikan. Sementara korelasi diantara proses komunikasi menurun dengan rakan sekerja ($r = -0.244$, $p = 0.024$) lemah. Dengan ini tidak terdapat sebarang korelasi diantara proses komunikasi menurun dengan semua aspek kepuasan kerja iaitu pekerjaan sekarang, gaji, peluang naik pangkat, penyelia dan penyeliaan serta rakan sekerja.

Jadual 6 Analisis hubungan proses komunikasi menegak dengan aspek kepuasan kerja: pekerjaan sekarang, gaji, peluang naik pangkat, penyelia dan penyeliaan dan rakan sekerja

	<i>Komunikasi menegak</i>	<i>Signifikan</i>
Pekerjaan sekarang	-0.154	0.156
Gaji	0.116	0.287
Peluang naik pangkat	-0.013	0.909
Penyelia dan penyeliaan	0.031	0.780
Rakan sekerja	-0.280(**)	0.009

**** signifikan pada aras $p \leq 0.01$**

Jadual 4.33 di atas menunjukkan analisa hubungan di antara proses komunikasi menegak dengan setiap aspek kepuasan kerja. Berdasarkan kepada analisa tersebut dan merujuk kepada Jadual 3.5 Klasifikasi kekuatan korelasi (Mohd Najib Ghafar 1999) adalah didapati bahawa korelasi diantara proses komunikasi menegak dengan setiap aspek kepuasan kerja iaitu pekerjaan sekarang ($r = -0.154$, $p = 0.156$), gaji ($r = 0.116$, $p = 0.287$), peluang naik pangkat ($r = -0.013$, $p = 0.909$), penyelia dan penyeliaan ($r = 0.031$, $p = 0.780$) adalah sangat lemah dan boleh diabaikan. Sementara korelasi diantara proses komunikasi menurun dengan rakan sekerja ($r = -0.280$, $p = 0.009$) lemah. Dengan ini tidak terdapat sebarang korelasi diantara proses komunikasi menegak semua aspek kepuasan kerja iaitu pekerjaan sekarang, gaji, peluang naik pangkat, penyelia dan penyeliaan serta rakan sekerja.

Jadual 7 Analisis hubungan proses komunikasi mendatar dengan aspek kepuasan kerja: pekerjaan sekarang, gaji, peluang naik pangkat, penyelia dan penyeliaan dan rakan sekerja

	<i>Komunikasi Mendatar</i>	<i>Signifikan</i>
Pekerjaan Sekarang	0.122	0.264
Gaji	-0.048	0.664
Peluang Naik Pangkat	0.063	0.567
Penyelia Dan Penyeliaan	-0.027	0.807
Rakan Sekerja	-0.093	0.393

Jadual 7 di atas menunjukkan analisa hubungan di antara proses komunikasi mendatar dengan setiap aspek kepuasan kerja. Berdasarkan kepada analisa tersebut dan merujuk kepada Jadual 3.5 Klasifikasi kekuatan korelasi (Mohd Najib Ghafar 1999) adalah didapati bahawa korelasi diantara proses komunikasi mendatar dengan setiap aspek kepuasan kerja iaitu pekerjaan sekarang ($r = 0.122$, $p = 0.264$), gaji ($r = -0.046$, $p = 0.664$), peluang naik pangkat ($r = 0.063$, $p = 0.567$), penyelia dan penyeliaan ($r = -0.027$, $p = 0.807$) serta rakan sekerja ($r = -0.093$, $p = 0.393$) adalah sangat lemah dan boleh diabaikan. Dengan ini tidak terdapat sebarang korelasi diantara proses komunikasi menegak semua aspek kepuasan kerja iaitu pekerjaan sekarang, gaji, peluang naik pangkat, penyelia dan penyeliaan serta rakan sekerja.

Perbincangan

Dapatan kajian menunjukkan purata min keseluruhan bagi proses komunikasi menegak berada pada tahap tinggi sementara min tertinggi terletak pada item ketiga (tahap tinggi) dimana majoriti responden bersetuju bahawa Guru Besar membenarkan guru mendapatkan penjelasan lanjut mengenai matlamat sesuatu program atau arahan. Sebagai pentadbir dan pemimpin adalah sangat penting bagi setiap orang Guru Besar untuk membenarkan guru mendapatkan penjelasan lanjut mengenai matlamat sesuatu program atau arahan. Guru-guru tidak seharusnya diberi arahan tanpa diberi penjelasan tentang sesuatu arahan. Mereka seharusnya mendapat penjelasan supaya kehadiran mereka dalam sesuatu majlis atas arahan adalah dengan penuh rela tidak secara paksa dan mereka telah diberi kefahaman yang jelas tentang kewajipan mereka. Selalu berlaku arahan tergesa-gesa supaya guru hadir sesuatu majlis yang mana pada pendapat mereka, majlis berkenaan tidak berkaitan dengan bidang tugas mereka.

Dalam pada itu min kedua tertinggi terletak pada item pertama (tahap tinggi) dimana majoriti responden bersetuju bahawa Guru Besar memberi memberi peluang guru mencadangkan kepada ketua apa yang sepatutnya dilakukan. Guru besar memang sepatutnya memberi peluang kepada guru untuk mencadangkan kepada pihak atasan apa yang sepatutnya dilakukan. Dalam keadaan tertentu, guru-guru mungkin mempunyai pengetahuan atau pengalaman dan ini boleh membantu dalam membuat keputusan khususnya perkara yang berkaitan dengan sekolah. Pentadbir sepatutnya bersedia untuk mendengar cadangan mereka.

Sementara min terendah terletak pada item ketujuh (tahap sederhana) dimana sebahagian responden bersetuju bahawa Guru Besar membolehkan guru menyampaikan maklumat kepada pihak atasan walaupun dalam hal-hal yang negatif seperti kelemahan pentadbiran. Sesetengah pentadbir atau Guru Besar sukar menerima laporan dari anggota bawahan dan anggota berkenaan seolah-olah dipandang sebagai kambing hitam terutama dalam kes yang menunjukkan kelemahan pentadbir. Agar sistem pentadbiran telus, adalah sewajarnya pentadbir sentiasa bersikap terbuka untuk menerima laporan serta teguran dari anggota bawahan.

Dapatan kajian menunjukkan purata min keseluruhan bagi proses komunikasi mendatar berada pada tahap tinggi sementara min tertinggi terletak pada item keenam (tahap tinggi) dimana majoriti responden bersetuju bahawa Guru Besar menggalakkan kerjasama sesama guru bagi menjayakan sesuatu program. Guru-guru akan lebih teruja melakukan sesuatu tugas apabila mereka melakukannya secara kerjasama tidak bersendirian. Masing-masing saling bantu membantu, yang berat sama dipikul, yang ringan sama dijinjing. Tanpa galakan dan saranan dari pentadbir, kerja sebegini sukar dilakukan, macam enam dalam belukar, melepaskan pucuk masing-masing. Apabila keadaan ini berlaku, mereka akan rasa kecewa, terpaksa memikul tanggungjawab secara bersendirian. Misalnya bila menjayakan kejohanan olahraga tahunan, hanya setia usaha sukan berhempas pulas menyiapkan padang untuk tujuan berkenaan.

Dalam pada itu min kedua tertinggi terletak pada item kedua (tahap tinggi) dimana majoriti responden bersetuju bahawa Guru Besar menggalakkan komunikasi sesama guru bagi melahirkan sokongan emosi dan sosial sesama mereka. Semua pihak menyedari, manusia tidak boleh lari dari berkomunikasi sesama mereka dimana komunikasi berkesan membolehkan penguraian beberapa permasalahan dalam hidup mereka. Apabila mereka boleh berkomunikasi sesama mereka, mungkin masalah peribadi hanya boleh dikongsi bersama rakan sekerja dan tidak melibatkan pentadbir. Kadang-kadang guru-guru mempunyai masalah rumahtangga dan dengan melalui komunikasi sesama guru dapan memulihkan emosi mereka. Guru besar tidak seharusnya memandangkan dari aspek negatif seperti membuang masa, tidak melakukan tugas dan sebagainya.

Sementara min terendah terletak pada item keempat (tahap sederhana) dimana majoriti responden bersetuju bahawa Guru Besar memberi kebebasan kepada ahli untuk memberi pendapat tanpa bimbang tentang risikonya. Sikap terbuka pentadbir memberi kebebasan kepada ahli untuk memberi pendapat adalah sangat dialu-alukan. Kebiasaannya, pentadbir sukar menerima pendapat dari subordinat. Sementara subordinat bimbang untuk menyuarakan pendapat kerana pendapatnya mungkin ditolak dan beliau akan senaraihitamkan atau ditukarkan jika pendapatnya berlawanan dengan apa yang digambarkan oleh pentadbir.

Komunikasi adalah merupakan aspek dan elemen yang penting dalam kefungsiannya sesebuah organisasi. Keberkesanan komunikasi dan keberkesanan organisasi mempunyai hubungan yang rapat dan saling mempengaruhi. Menurut Harcourt, Krizan dan Merrier (1996), para pengurus menghabiskan 95 peratus daripada masa bekerja mereka untuk berkomunikasi, manakala pekerja bawahan menggunakan 60 peratus daripada masa bekerja mereka dalam pelbagai bentuk komunikasi.

Dapatan kajian menunjukkan purata min keseluruhan bagi kepuasan kerja aspek pekerjaan sekarang berada pada tahap sederhana sementara min tertinggi terletak pada item pertama (tahap tinggi) dimana majoriti responden bersetuju bahawa pekerjaan sekarang adalah menyeronokkan. Seseorang individu sentiasa ingin bekerja dalam bidang yang menyeronokkan mereka. Apabila mereka merasakan tidak seronok, mereka akan beralih ke bidang lain. Adalah menjadi tanggungjawab Guru Besar untuk menyediakan suasana, prasarana, kemudahan, iklim bekerja yang kondusif untuk memastikan guru-guru berasa selesa. Ini dengan harapan guru-guru akan dapat menjalankan tugas dengan sempurna. Keadaan ini akan menjamin guru-guru tidak meninggalkan jawatan mereka dan berpindah ke organisasi atau jabatan lain.

Dapatan kajian menunjukkan purata min keseluruhan bagi kepuasan kerja aspek gaji berada pada tahap sederhana sementara min tertinggi terletak pada item pertama (tahap tinggi) dimana majoriti responden bersetuju bahawa pendapatan mereka adalah mencukupi untuk perbelanjaan.

Dunia hari ini melibatkan penggunaan wang di segenap segi. Respon terhadap item-item di atas menunjukkan guru-guru belum berpuas hati dengan apa yang mereka dapat. Pihak berkepentingan seharusnya memandang serius dalam hal ini. Tugas dan tanggungjawab guru di sekolah rendah mempunyai persamaan dengan guru-guru yang berada di sekolah menengah. Tetapi pendapatan mereka begitu jauh berbeza. Inilah yang perkara yang sering diperbincangkan oleh guru-guru di sekolah rendah. Masing-masing juga melaksanakan tugas sampingan lain yang memerlukan pengorbanan masa yang banyak. Walaupun menyedari perbezaan gaji hanyalah kerana perbezaan kelayakan akademik dan profesional tetapi dirasakan tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan dan harapkan.

Rujukan

- Arifin Hj. Zainal. (1985). *Pekerja dan pekerjaan. Pendekatan Psikologi Personel*. Petaling Jaya. Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Azizi Yahya, Yusof Boon, “ *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan* “. PTS Profesional
- Barnhund, D.C. (1971) “*Interpersonal Communication, Survey And Studies*” Boston: Houghton Mufflin.
- Baron, R.A., & Greenberg, J. (1990) “*Behavior in Organisations*” Understanding and Managing the Human Side of Work (3rd. Ed) Boton: Allyn & Bacon.
- Churchill, G.A, Ford N.B. & Walker, O.C. (1976) “*Organizational Climate And Job Satisfaction in Salesforce*” *Journal of Marketing Research*, 13, 323-332

- Dewan Bahasa Dan Pustaka (1997). "*Kamus Pelajar*", Cetakan Ketiga Belas, Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Dewan Bahasa dan Pustaka (1991). "*Kamus Dewan Edisi Baru*" Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Ee Ah Meng, (1994). "*Sekolah dan Bilik Darjah*" Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Fleishman, Likert E.A & Bass, A.R. (1984). "*Studies in Personal and Industrial Psychology*." Illinois: Dorsay Press.
- Goldhaber, G.M. (1990). *Komunikasi dalam organisasi*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Gruneburg, M.M. (1981). "*Understanding Job Satisfaction*" London: Macmillan Press Ltd.
- Harcot, J., Krizan, A.C. & Merrier, P. (1996). *Business Communication*. Ed. Ke 3. Ohio: South-Western Educational Publishing.
- Koay, Yih Perng, (2000), "*Iklim Organisasi: Hubungannya Komunikasi dengan Kepuasan Kerja*". Universiti Kebangsaan Malaysia: Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan.
- Koehler, J. and Sisco, J. (1981) "*Public Communication in Business and the Professions*" Minneapolis: West Publishing Company.
- Locke, E.A (1976) "*The Nature And Cause of Job Satisfaction*" dlm Dunnette, M.D Handbook of Industrial And Organizational Psychology. Chicago: Rand Mc Nally.
- Loughman, T & Stephens, C. (1994). "*The CIO's Chief Concern*." *Communcion Information and Management*. 129 - 137
- Mohd Majid Konting (1990). "*Kepuasan Kerja Guru-guru Sains Pertanian*". Laporan Penyelidikan Fakulti Pengajian Pendidikan, Serdang, UPM.
- Pincus, J.D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction and job performance. *Human Communication Research*.
- Richard L. Weaver (1993). "*Understanding Interpersonal Communcation*" New York: Harper Collins College Publishers
- Synder, R.A. & Morris, J.M. (1984). "Organisational Communication And Performance." *Journal of Applied Psychology*. 461-465
- Weaver, C. N. (1980). "*Job Satisfction in the United State in the 1970s*". *Journal of Applied Psychology* 65 (3). 364-367
- Wiles, K & Lovell, JT. (1974). "*Supervision For Better Schools*" Prentice-Hall, New Jersey
- Yusof Boon, "*Penyelidikan Tindakan* ". PSKTOP Publisher